Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis
Volume 14, Nomor 3, September 2023

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Implementasi Sistem Pengendalian Internal dalam Upaya Mewujudkan *Good Governance* pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

Implementation of the Internal Control System in an Effort to Realize Good Governance in Higher Education Service Institutions

Riantari Maharani*), Fazli Syam BZ, Riha Dedi Priantana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Indonesia
**e-mail korespondensi: maharaniriantari@gmail.com*

Info Artikel

Riwayat Artikel :
Diterima: 28 April 2022
Disetujui: 5 September 2023
Dipublikasikan: September 2023

Nomor DOI :
10.33059/jseb.v14i3.5311

Cara Mensitasi :
Maharani, R., Syam, F. BZ., & Priantana, R. D. (2023). Implementasi sistem pengendalian internal dalam upaya mewujudkan *good governance* pada lembaga layanan pendidikan tinggi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *14*(3), 555-566. doi: 10.33059/jseb.v14i3.5311.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak kinerja satuan pengendalian internal, budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal dalam konteks menerapkan prinsip-prinsip *good governance* pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan implementasi sistem pengnendalian internal dalam upaya mewujudkan *good governance* dipengaruhi oleh kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Kinerja satuan pengawasan internal memiliki pengaruh yang sangat tinggi terdapat pelaksanaan sistem pengendalian internal sehingga mampu mengimplementasikan *good governance* pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Good Governance*, Kinerja Satuan Pengawasan Internal, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal.

Article Info

Article History :
Received: 28 April 2022
Accepted: 5 September 2023
Published: September 2023

DOI Number :
10.33059/jseb.v14i3.5311

How to Cite :
Maharani, R., Syam, F. BZ., & Priantana, R. D. (2023). Implementasi sistem pengendalian internal dalam upaya mewujudkan *good governance* pada lembaga layanan pendidikan tinggi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *14*(3), 555-566. doi: 10.33059/jseb.v14i3.5311.

Abstract

The study aims to test the effect of the performance of the internal supervision unit, organizational culture, and organizational commitment toward the internal control system implementation for the implementation of good governance at the higher education service institution. Data analysis techniques using path analysis using data obtained from the distribution of questionnaires in 150 respondents. The results showed that the implementation of the internal control system in an effort to realize good governance was influenced by the performance of the internal supervision unit, organizational culture, and organizational commitment. The performance of the internal supervision unit has a very high influence on the implementation of the internal control system so that it is able to realize good governance in Higher Education Service Institutions.

Keywords: *Organizational Culture, Good Governance, Performance of Internal Supervision Unit, Organizational Commitment, Internal Control System.*

2614-1523/©2023 The Authors. Published by Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
This is an open access article under the CC BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

PENDAHULUAN

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) merupakan satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang bertugas dan berfungsi untuk melakukan fasilitasi peningkatan mutu pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Pada bulan September 2020 Inspektorat Jenderal Kementerian Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi secara serentak melakukan pemeriksaan/audit pada 12 (dua belas) LLDIKTI. Berdasarkan kompilasi hasil audit kinerja pada 12 (dua belas) LLDIKTI tahun 2020, terdapat temuan Rp. 924.489.931, yang terdiri dari: penyetoran penerimaan negara/daerah dengan bukti fiktif; kelebihan pembayaran selain kekurangan volume pekerjaan dan/atau barang; kekurangan dalam volume pekerjaan atau barang; pembayaran yang melebihi jumlah yang seharusnya, selain dari kekurangan dalam volume pekerjaan atau barang; pembayaran ganda atau melebihi standar yang telah ditetapkan untuk honorarium dan biaya perjalanan dinas; serta, pengeluaran yang tidak sesuai dengan ketentuan atau melebihi batas yang telah ditetapkan (Data Audit Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2022).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan organisasinya, LLDIKTI belum sepenuhnya menerapkan asas tata kelola yang baik atau *good governance*. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Partisipasi Masyarakat, *good governance* merupakan suatu konsep pengelolaan pemerintahan yang menekankan pentingnya melibatkan elemen-elemen pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta secara seimbang sebagai tiga komponen inti. Konsep tata kelola perusahaan digambarkan sebagai kerangka kerja di mana pengelolaan perusahaan diawasi dan diatur melalui mekanisme tata kelola perusahaan yang efisien, yang mencakup tugas dewan, hak pemegang saham, dan transparansi (Rusydi *et al*., 2020; Arifudin *et al*., 2020). Desain pengendalian internal di setiap lingkungan instansi pemerintah diharapkan dapat meyakinkan dalam mencapai keefisienan serta keefektifan operasional, keandalan akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap undang-undang sehingga terwujudnya *good governance*.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai suatu proses yang tak terpisahkan dari tindakan dan aktivitas yang secara berkelanjutan dilakukan oleh para pemimpin dan semua karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui aktivitas yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan aset negara, serta kepatuhan terhadap peraturan hukum. Sistem pengendalian internal pada suatu organisasi kuat hubungannya pada budaya organisasi. Hal ini karena peran budaya organisasi membentuk persepsi dan mekanisme pengendalian yang memberikan pedoman dan pembentuk perilaku dan sikap anggota organisasi (Astrina, 2016). Budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh pada keefektifan sistem pengendalian internal. Satu penyebab reformasi administrasi belum berhasil mendukung tata kelola yang baik dan terpercaya adalah karena pemerintah belum memberikan perhatian yang serius terhadap perubahan budaya organisasi (Sari, 2013). Penerapan sistem pengendalian internal dapat efektif bila sejumlah pihak yang terlibat di dalam organisasi terlibat baik secara individu ataupun kelompok. Sistem pengendalian internal tidak terlepas dari aspek manusia dalam organisasi yang perlu didukung dalam mewujudkannya. Komitmen organisasi yang kuat mengakibatkan individu atau karyawan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Wiratno, 2018). Dengan demikian, efektivitas sistem pengendalian internal harus dibarengi dengan kemauan dan keyakinan yang kuat dari individu atau karyawan di dalam organisasi.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Hasil riset Sahusilawane (2020) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi, sebaliknya komitmen dalam organisasi dan pengendalian secara internal memiliki berpengaruh yang positif namun tidak secara langsung terhadap kinerja organisasi, lain halnya dengan implementasi prinsip *good corporate governance* memberikan pengaruh langsung dan positif secara statistik terhadap kinerja dalam organisasi. Temuan empiris Arifudin *et al*. (2020) mengenai dampak sistem pengendalian internal dan audit internal terhadap implementasi *good corporate governance* yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal dan audit internal memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan *good corporate governance*. Kebaruan dari penelitian saat ini dibandingkan penelitian terdahulu ialah belum ada penelitian yang dilakukan di lingkungan LLDIKTI dengan melibatkan variabel-variabel sistem pengendalian internal dan *good governance*. Penelitian ini karenanya merupakan penelitian pertama yang melibatkan sistem pengendalian internal dan *good governance* di lingkungan LLDIKTI.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena penelitian ini, maka dimunculkan beberapa rumusan masalah yang mencakup beberapa aspek, yaitu dampak dari kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi ataupun komitmen organisasi, pada penerapan sistem pengendalian internal; pelaksanaan sistem pengendalian internal pada *good governance*; serta, pengaruh dari kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi, ataupun komitmen organisasi, terhadap *good governance* melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

TELAAH LITERATUR

Teori Keagenan dan *Good Governance*

Teori keagenan (*agency theory*) merupakan teori utama yang digunakan untuk memahami konsep *good governance*, yang menyajikan ikatan diantara prinsipal (pemilik) dan agen (manajemen) (Rhomand, 2017). Teori keagenan mencerminkan hubungan berkelanjutan antara pemilik modal atau pemegang saham (*principle*) dan mereka yang dipercaya untuk mengelola modal atau manajer perusahaan (*agent*) (Christiaens, 2019; Zogning, 2017). Menurut teori agensi, selain harus menjalankan tindakannya secara rasional demi kepentingan prinsipalnya, agen juga semestinya menggunakan keahlian, kebijaksanaan, iktikad baik, tingkah laku yang sewajarnya dan adil dalam menjalankan organisasi. Tim manajemen merupakan badan yang memperlihatkan orang-orang yang menjalankan tugas-tugas organisasi, yang semestinya dijalankan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dan tujuan dalam jangka panjang (Tjahjadi, 2021). Dalam praktiknya, masalah keagenan (*agency problem*) disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan antara pemilik organisasi (yaitu: masyarakat) dengan agen (yaitu: manajemen organisasi). Permasalahan keagenan yang terjadi di dalam organisasi publik dapat diatasi dengan ditetapkannya *good governance*.

Good governance merupakan sebuah prinsip yang selalu dijadikan dasar pengelolaan organisasi yang baik. *Good governance* juga merupakan suatu pemerintahan dimana komitmen dan keterlibatan semua pihak sangat dibutuhkan didalamnya, meliputi pemerintah dan masyarakat, diharapkan pemerintahan yang baik dapat terwujud dan berjalan dengan semestinya. Praktik yang *sustainable* bergantung pada tata kelola yang baik di berbagai aspek, termasuk akuntabilitas dalam pengambilan keputusan, transparansi dalam transaksi, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum (da Cruz & Marques, 2017; Sedarmayanti, 2012; Wibowo, 2010). *Good governance* karenanya merupakan konsep yang bisa dijelaskan sebagai suatu sistem yang mengatur serta mengawasi aktivitas organisasi yang mencakup proses dan struktur yang mengoordinasikan berbagai pihak yang terlibat dalam manajemen organisasi.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Good governance mengutamakan pentingnya transparansi dan akuntabilitas publik, bersih serta bertanggungjawab dengan birokrasi secara profesional dan berkembangnya ekonomi pasar yang adil dan sehat serta kompetitif. Konsep tersebut dicakup ke dalam praktik dengan menciptakan model operasional penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, yaitu unsur-unsur transparansi, partisipasi, efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan kesatuan (Cahyono & Indartuti, 2023; Szumowski, 2019).

Dengan demikian, inti dari *good governance* adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan mengawasi kinerja manajemen dan menegakkan akuntabilitas organisasi terhadap pihak-pihak yang memiliki kepentingan lainnya, dengan berpedoman pada kerangka aturan dan regulasi yang berlaku. Misi utama *good governance* adalah menghasilkan keunggulan dalam manajemen kinerja dan sistem pengawasan, serta menjaga keseimbangan dan pemeriksaan untuk mencegah penyalahgunaan sumber daya organisasi dan merangsang pertumbuhan organisasi. Mekanisme internal berupaya menentukan bagaimana pemimpin organisasi seharusnya mengelola operasional organisasinya dengan mematuhi prinsip-prinsip *good governance*. Di sisi lain, mekanisme eksternal berfokus pada cara organisasi berinteraksi dengan entitas diluar organisasi agar berjalan dengan aman dan terkendali, tetapi tetap memperhatikan pencapaian tujuan organisasi.

Sistem Pengendalian Internal

Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO) Framework of Internal Control mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai suatu proses yang dioperasikan oleh komisaris, manajemen dan personel entitas lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait dengan pencapaian tiga tujuan utama, yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Syafrion *et al*., 2015; Jarah *et al*., 2022). *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) yang dikutip oleh Mulyadi (2008) mendefinisikan pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan aktivitas dari dewan komisaris, manajemen, atau anggota staf lainnya yang diatur dengan tujuan memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan organisasi dalam hal pelaporan keuangan yang dapat dipercaya, efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Tujuan utama dari sistem pengendalian internal adalah untuk meningkatkan keandalan kinerja perusahaan dengan meningkatkan akuntabilitas di antara mereka yang memberikan informasi dalam organisasi, dimana ketepatan waktu dan peningkatan kualitas pelaporan keuangan berhubungan positif dengan pencapaian keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan pendapatan (Sagala, 2020; Harasheh & Provasi, 2022). Pengendalian internal merujuk pada segala rencana, teknik, dan evaluasi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk melindungi asetnya, memastikan akurasi dan keandalan informasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan (Diana & Setiawati, 2011). Pengendalian internal merupakan alat bantu bagi organisasi dalam melaksanakan fungsi pengendalian, baik langsung maupun tidak langsung, yang mencakup kebijakan, prosedur, perangkat, dan langkah-langkah yang digunakan untuk memastikan pencapaian tujuan yang diinginkan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan. Merujuk pada hasil telaah atas konsep maupun temuan empiris terdahulu, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *good governance*.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Kinerja Satuan Pengawasan Internal

Kinerja mencerminkan sejauh mana kegiatan, program, atau kebijakan yang dilaksanakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Mahsun, 2014). Satuan pengawasan internal adalah bentuk pengawasan yang memiliki peran dalam mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan maksud memberikan dukungan kepada seluruh manajemen dalam manajemen pertanggungjawaban yang efektif. Unit pengawasan internal berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi dan memfasilitasi komunikasi antara berbagai tingkat administratif dan manajemen senior, dimana kemajuan terkini ini terlihat jelas dalam struktur program pengendalian (Mashhadi, 2021). Hal ini dicapai dengan memberikan analisis, rekomendasi, dan komentar relevan terkait aktivitas yang telah diperiksa.

Satuan pengawasan internal adalah unit yang didirikan untuk memberikan dukungan kepada anggota manajemen dalam upaya mereka untuk mencapai sasaran dengan cara yang efektif dan bertanggung jawab (Monteiro *et al*., 2021; Faizah, 2017). Pembentukan unit pengawasan internal bertujuan untuk membantu manajer atau pimpinan organisasi dalam memastikan efektifitas pengoperasian pengendalian internal dan berupaya mencapai tujuan organisasi, sasaran strategis, dan target spesifik lainnya. Hal ini dicapai melalui pemeriksaan objektif dan profesional terhadap kepatuhan terhadap pelaksanaan kebijakan. Merujuk pada hasil telaah atas konsep maupun temuan empiris terdahulu, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kinerja satuan pengawasan internal berpengaruh terhadap *good governance* melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai inti yang dianut dan dihargai bersama oleh semua anggota organisasi memiliki peran dalam menciptakan perbedaan yang tegas antara satu organisasi dengan yang lain, membentuk identitas bagi anggota organisasi, mendorong komitmen bersama terhadap organisasi, meningkatkan stabilitas dalam struktur sosial, serta menciptakan mekanisme untuk membentuk makna dan mengatur perilaku anggota organisasi (Ndraha, 2010; Costa *et al*., 2020). Budaya memegang peranan yang sangat penting dalam semua organisasi, mengingat bahwa elemen ini menjadi lebih penting ketika individu dalam organisasi tersebut secara umum percaya dan mempercayai tujuan pekerjaan mereka, sehingga menjadikannya sebagai faktor motivasi.

Prinsip dari budaya organisasi beserta perubahan-perubahan yang ada akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi adalah hal yang sangat penting dalam membangun kinerja organisasi, terdiri dari beberapa kombinasi artefak (disebut juga praktik, simbol atau bentuk ekspresif), nilai-nilai dan keyakinan, serta asumsi mendasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi tentang perilaku yang sesuai (Surya, 2022; Salle, 2019). Budaya organisasi adalah hasil dari pengaruh yang terkombinasikan dari keyakinan mendasar organisasi, nilai-nilai yang diharapkan, dan pola perilaku khusus. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan salah satu dari sejumlah faktor penting lainnya bagi pemimpin, karena budaya mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan digunakan sebagai panduan oleh para anggota organisasi yang bersangkutan. Merujuk pada hasil telaah atas konsep maupun temuan empiris terdahulu, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap *good governance* melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai anggota organisasi mencakup identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan psikologis yang mendalam, maupun loyalitas yang kuat (Triana, 2015). Komitmen organisasi mencakup keyakinan yang kuat dan dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesiapan untuk menginvestasikan upaya besar demi tujuan organisasi, dan kecenderungan kuat untuk terus bekerja dalam organisasi (Suharto *et al*., 2019; Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). Komitmen organisasi karenanya dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan berpartisipasi aktif dalam organisasi tertentu.

Komitmen organisasi dipandang sebagai kecenderungan untuk 'terlibat dalam aktivitas yang konsisten' berdasarkan pengakuan individu terhadap 'biaya' (atau kerugian) yang terkait dengan penghentian aktivitas tersebut (Metin, 2018). Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku yang mendukung lembaganya secara positif dengan memiliki kesadaran untuk terus mendukung organisasi, berusaha meningkatkan kinerja, dan memiliki keyakinan kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Sunyoto (2013) menjelaskan komitmen dalam organisasi adalah tingkat keterlibatan relatif individu dalam organisasi, yang dapat diidentifikasi melalui tiga aspek utama, yaitu: (1) keinginan yang sangat kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi; (2) semangat yang tinggi untuk berdedikasi dan berupaya demi kepentingan organisasi; serta, (3) keyakinan yang kuat serta penerimaan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Merujuk pada hasil telaah atas konsep maupun temuan empiris terdahulu, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good governance* melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diubah menjadi angka, dan selanjutnya dilakukan analisis. Langkah awal metode analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan fenomena dan/atau karakteristik yang dihimpun tanpa adanya penarikan kesimpulan (Wiyono, 2020; Sugiyono, 2012). Data primer didapatkan melalui penyebaran kuisioner di LLDIKTI Wilayah I s.d. XV. Responden berjumlah 10 (sepuluh) orang pada setiap LLDIKTI yang terdiri dari Kepala, Sekretaris, Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian Sistem Informasi dan Kelembagaan, Kepala Bagian Akademik, Kemahasiswaan, dan Sumber Daya, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Penganggaran, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Barang Milik Negara, Kepala Subbagian Hukum, Tata Kelola, dan Kepegawaian, Ketua SPI, dan Sekretaris SPI.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan verifikasi data. Analisis deskriptif merupakan analisa data dengan pendekatan deskripsi atau menggambarankan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi; sedangkan analisis verifikatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengujian teori dan penelitian untuk menciptakan pemahaman ilmiah yang baru, dengan menilai status hipotesis, yaitu menghasilkan kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak (Wiyono, 2020; Sahir, 2021). Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis data guna mengetahui pengaruh dari kinerja satuan pengawasan internal (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal (Y) dalam mewujudkan *good governance* (Z). Analisis regresi ini juga digunakan untuk melakukan

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

pengujian derajat signifikansi atas pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap dependen tersebut, baik secara parsial ataupun simultan.

HASIL ANALISIS

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi berganda pertama yang menunjukkan pengaruh antara kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi selaku variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu sistem pengendalian internal. Hasil analisis pada Tabel 1 menyatakan berdasarkan koefisien regresi diperoleh baik kinerja satuan pengawasan internal (b1 = 0,309), budaya organisasi (b2 = 0,326), serta komitmen organisasi (b3 = 0,356), memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap sistem pengendalian internal (Ghozali, 2018; Sahir, 2021). Lebih jauh, berdasarkan angka Sig. t dari masing-masing variabel independen (t1 = 0,000; t2 = 0,000; t3 = 0,000) yang ditunjukkan dalam Tabel 1 bernilai kurang dari 0,05 menyatakan pengaruh dari kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi serta komitmen organisasi, secara statistik terbukti signifikan terhadap sistem pengendalian internal (Sahir, 2021; Ghozali, 2018).

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi berganda kedua yang menunjukkan pengaruh antara kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi selaku variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu *good governance*. Hasil analisis pada Tabel 2 menyatakan bahwa berdasarkan koefisien regresi diperoleh baik kinerja satuan pengawasan internal (b1 = 0,347), budaya organisasi (b2 = 0,307), serta komitmen organisasi (b3 = 0,321), memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap *good governance* (Sahir, 2021; Ghozali, 2018). Lebih jauh, berdasarkan angka Sig. t dari masing-masing variabel independen (t1 = 0,000; t2 = 0,000; t3 = 0,000) yang ditunjukkan dalam Tabel 2 bernilai kurang dari 0,05 menyatakan bahwa pengaruh dari kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi serta komitmen organisasi, secara statistik terbukti signifikan terhadap *good governance* (Ghozali, 2018; Sahir, 2021).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda I

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	0,123	0,191		0,644	0,521
X1	0,309	0,068	0,390	4,508	0,000
X2	0,326	0,071	0,306	4,596	0,000
X3	0,356	0,058	0,357	6,134	0,000

[a]Dependent Variabel: Y

Sumber: Data primer (diolah), 2021.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda II

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	0,163	0,181		0,904	0,368
X1	0,347	0,065	0,355	5,367	0,000
X2	0,307	0,067	0,296	4,585	0,000
X3	0,321	0,055	0,330	5,847	0,000

[a]Dependent Variabel: Z

Sumber: Data primer (diolah), 2021.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda III

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	0,091	0,143		0,640	0,523
Y	0,586	0,062	0,600	9,516	0,000

[a]Dependent Variabel: Z

Sumber: Data primer (diolah), 2021.

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis regresi berganda ketiga yang menunjukkan pengaruh antara sistem pengendalian internal selaku variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu *good governance*. Hasil analisis pada Tabel 3 menyatakan bahwa berdasarkan koefisien regresi diperoleh diperoleh sistem pengendalian internal (Y = 0,586) memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap *good governance* (Ghozali, 2018; Sahir, 2021). Berdasarkan angka Sig. t dari variabel independen (tY1 = 0,000) yang ditunjukkan dalam Tabel 3 bernilai kurang dari 0,05 menyatakan bahwa pengaruh dari sistem pengendalian internal secara statistik terbukti signifikan terhadap *good governance* (Sahir, 2021; Ghozali, 2018).

Pembahasan

Hasil pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi, serta komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap sistem pengendalian internal. Temuan empiris ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Armana (2016) yang menyimpulkan bahwa semakin baik kinerja satuan pengawasan internal maka semakin baik pula sistem pengendalian internal yang dilakukan. Pihak yang dianggap berperan dalam penegakan pengawasan dan pengendalian adalah satuan pengawasan internal, sehingga kinerja satuan pengawasan internal merupakan pilar dari proses pengawasan dan pengendalian dalam organisasi. Hal ini karena organisasi yang memfungsikan satuan pengawasan internal, secara umum memiliki kontrol yang baik.

Hasil pertama ini juga mendukung studi milik Zelmiyanti & Anita (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi penerapan pengendalian internal. Hal ini karena penerapan budaya organisasi pada pelaksanaan sistem pengendalian internal bermanfaat untuk meningkatkan keefektifan organisasi, mengelola perubahan budaya serta meningkatkan kinerja organisasi, sehingga penerapan budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan meningkatkan keefektifan organisasi. Hasil pertama ini serupa dengan riset milik Hakim *et al*. (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan sistem pengendalian internal. Hal ini menunjukkan komitmen yang baik diantara pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi akan menghasilkan pelaksanaan sistem pengendalian internal yang efektif; bagaimanapun, keefektifan pelaksanaan sistem pengendalian internal harus diiringi dengan kemauan serta keyakinan yang kuat dari individu atau personil di dalam organisasi.

Hasil kedua dari penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kinerja satuan pengawasan internal, budaya organisasi serta komitmen organisasi memberikan pengaruh secara langsung dan positif secara statistik terhadap *good governance*. Hasil kedua ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi *et al*. (2018) yang menyatakan bahwa peranan audit internal atau yang disebut satuan pengawasan internal berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance*. Kondisi ini dikarenakan kinerja satuan pengawasan internal tidak hanya sebatas sebagai

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

"*detector*" namun lebih dari itu, yaitu sebagai media/alat yang diharapkan mampu mendukung dan mendorong proses terwujudnya *good governance*; sehingga satuan pengawasan internal merupakan komponen penting dalam struktur organisasi pemerintahan yang diharapkan dapat melaksanakan pencegahan, pendeteksian, dan penginvestigasian kesalahahan, sehingga dapat mewujudkan *good governance*.

Hasil kedua ini juga mendukung hasil studi milik Rosmiati *et al*. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik menjadi determinan dari *good governance*. Hal ini terjadi karena budaya perusahaan dipandang sebagai bagian integral dari mentalitas tata kelola suatu organisasi, namun seringkali sejarah politik dan budaya birokrasi (atau adat istiadat dan budaya pemerintahan daerah) merupakan variabel penghambat utama penerapan *good governance*. Hasil kedua ini juga mendukung temuan empiris milik Wiratno *et al*. (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good governance*. Hasil ini menyatakan bahwa semakin kuat komitmen maka akan semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar; sehingga pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan memiliki kesadaran yang tinggi pula dalam menjalankan organisasi, tidak mendahulukan kepentingan pribadinya, memperlihatkan kinerja yang optimal, serta termotivasi untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Terakhir, hasil ketiga dalam penelitian ini menunjukkan sistem pengendalian internal memiiki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *good governance*. Hasil ini sesuai dengan temuan riset milik Swastika & Widhiyani (2020) yang menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan salah satu sistem yang dapat mewujudkan *good governance* karena memiliki peranan dalam upaya penekanan munculnya tindakan penyimpangan. Membangun pengendalian internal yang kuat merupakan kewajiban bagi setiap organisasi yang ingin menerapkan *good governance*. Pelaksanaan pengendalian internal merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian perlunya pengendalian internal dalam sebuah organisasi sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan masyarakat.

SIMPULAN

Kinerja satuan pengawasan internal memiliki dampak pada implementasi sistem pengendalian internal, budaya organisasi juga memengaruhi pelaksanaan sistem pengendalian internal, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal. Selain itu, kinerja satuan pengawasan internal dapat berkontribusi pada pencapaian *good governance*, demikian pula dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang juga dapat mendorong terwujudnya *good governance*. Sistem pengendalian internal juga memiliki peran penting dalam menciptakan *good governance*. Selain itu, kinerja satuan pengawasan internal berpotensi memengaruhi terwujudnya *good governance* melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal, hal yang sama berlaku untuk budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi *good governance* melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dikemukakan dua rekomendasi utama. Rekomendasi pertama yaitu bagi LLDIKTI Wilayah I-XV, agar dapat memfungsikan satuan pengawasan internal, menciptakan budaya organisasi yang kuat, dan meningkatkan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan pelaksanaan sistem pengendalian internal dan pada akhirnya dapat mewujudkan *good governance*. Hal ini juga berkaitan dengan keterbatasan utama dalam

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

penelitian ini yaitu pemilihan lokasi penelitian yang terbatas pada LLDIKTI Wilayah I-XV, sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.Rekomendasi kedua yaitu bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap *good governance*, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan sebagainya serta memperluas populasi penelitian dengan menambah jumlah populasi lain berupa satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Para peneliti berikutnya juga dapat menambah metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih akurat dan lengkap.

REFERENSI

Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, *11*(1), 78-119. https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda.

Arifudin, O., Juhadi, J., & Sofyan, Y. (2020). Pengaruh sistem pengendalian internal dan audit internal terhadap pelaksanaan good corporate governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *16*(2), 17-32. https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.138.

Armana, A. (2016). Pengaruh kinerja satuan pengawasan internal terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance. Institutional *Repositories & Scientific Journals Universitas Pasundan Bandung*. http://repository. unpas.ac.id/id/eprint/4987.

Astrina, F. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance (GCG) terhadap kinerja perguruan tinggi dengan pendekatan balanced scorecard (BSC). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, *7*(1), 61–78. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v7i1.105.

Cahyono, D. P., & Indartuti, E. (2023). Penerapan prinsip-prinsip good governance: Suatu studi tentang SILOKDES di Desa Mancon Kecamatan Wilangan Kabupaten Nganjuk. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *3*(01), 56–61. https://aksiologi.org/ index.php/praja/article/view/597.

Christiaens, T. (2020). Performing agency theory and the neoliberalization of the state. *Critical Sociology*, *46*(3), 393–411. https://doi.org/10.1177/0896920519826646.

Costa J., Rodrigues A. C., & Ferreira, M. R. (2020). Organizational culture in social economy organizations. *Economics and Sociology*, *13*(3), 155-170. http://dx.doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-3/10.

da Cruz, N. F., & Marques, R. C. (2017). Structuring composite local governance indicators. *Policy Studies*, *38*(2), 109-129. https://doi.org/10.1080/01442872.2016.1210117.

Diana, A., & Setiawati, L. (2011). *Sistem informasi akuntansi: Perancangan, proses, dan penerapan*. Andi.

Faizah, A. (2017). Pengaruh profesionalisme, geder, dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment auditor internal pada satuan pengawas internal perguruan tinggi di Sumatera: Konflik peran sebagai variabel moderasi. *JOM Fekon*, *4*(1), 1415-1428. https://jnse.ejournal.unri.ac.id/ index.php/JOMFEKON/article/view/12780/0.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, L., Asmony, T., & Inapty, B. A. (2016). Pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial (Survey

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

pada SKPD Sumbawa dan Sumbawa Barat). *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, *4*(2), 67-82. https://doi.org/10.21107/jaffa.v4i2.2781.

Harasheh, M., & Provasi, R. (2022). A need for assurance: Do internal control systems integrate environmental, social, and governance factors?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *30*(1), 384-401. https://doi.org/10.1002/csr.2361.

Jarah, B., Jarrah, M., & Al-Zaqeba, M. (2022). The role of internal audit in improving supply chain management in shipping companies. *Uncertain Supply Chain Management*, *10*(3), 1023-1028. http://dx.doi.org/10.5267/j.uscm.2022.2.011.

Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economics and Social Development*, *5*(1), 46-50. https://www.jesd-online.com/dokumenti/upload/separated/Vol_5_No_1_Paper5.pdf.

Mahsun, M. (2014). *Pengukuran kinerja sektor publik*. BPFE Universitas Gajah Mada.

Mashhadi, A. S. J. A-. (2021). Review on development of the internal control system. *Journal of Accounting Research, Business and Finance Management*, *2*(1), 12–20. https://www.researchgate.net/publication/350530437_Review_on_Development_of_the_Internal_Control_System.

Monteiro, A. P., Vale, J., Silva, A., & Pereira, C. (2021). Impact of the internal control and accounting systems on the financial information usefulness: The role of the financial information quality. *Academy of Strategic Management Journal*, *20*(3), 1–13. https://www.abacademies.org/articles/Impact-of-the-internal-control-and-accounting-systems-on-the-financial-information-usefulness-the-role-of-the-financial-information-quality-1939-6104-21-S3-004.pdf.

Mulyadi. (2008). *Sistem akuntansi*. Salemba Empat.

Ndraha, T. (2020). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta.

Rhomand, C. F. (2017). Pengaruh audit internal, pengendalian internal, dan komite audit terhadap penerapan good corporate governance (Study empiris pada BUMN di Kota Surakarta). *Tesis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Surakarta. https://eprints.ums.ac.id/49081/26/10.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf.

Rosmiati, M., Hastuti, H., Mulyana, D., Rufaedah, Y., & Barnas, B. (2020). Peranan budaya organisasi dalam mewujudkan good university governance (GUC): Sebuah implikasi sistem pengendalian internal di Politeknik Negeri Bandung. *Sebatik*, *24*(2), 293-299. https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/view/1058.

Rusydi, A. R., Palutturi, S., Noor, N. B., & Pasinringi, S. A. (2020). Implementation of good hospital corporate governance (CGC) in Makassar, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *12*(7), 555-564. https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.10.057.

Sagala, F. Z. (2020). The effect of accounting information systems and internal control of employee performance. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, *4*(1), 69-81. https://dx.doi.org/10.36555/jasa.v4i1.760.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Sahusilawane, W. (2020). The effect of technology information, organizational commitment, internal control and good corporate governance principles on organizational performance. *International Journal of Social Science and Business*, *4*(1), 197-210. http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24524.

Salle, A., & Antoh, A. (2019). Peran kualitas pelaporan keuangan dan budaya organisasi dalan memitigasi persepsi korupsi. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, *4*(3), 132-156. https://ejournal.uncen.ac.id/index.php/KEUDA/article/download/1100/933.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Sari, E. N. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan akuntansi sektor publik serta dampaknya terhadap good governance (Studi pada satuan kerja perangkat daerah di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, *13*(1), 25-54. https://doi.org/10.30596/jrab.v13i1.163.

Sedarmayanti. (2012). *Good government* (*Pemerintahan yang baik*). Mandar Maju.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.

Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). Impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, *7*(2), 189-206. http://dx.doi.org/10.35808/ijeba/227.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(3), 759-768. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/17045/8276.

Swastika, I. B. P. J., & Widhiyani, N. L. S. (2020). Sistem pengendalian internal pemerintah, sistem informasi manajemen keuangan daerah, good governance dan kualitas laporan keuangan di Kabupaten Jembrana. *E-Jurnal Akuntansi*, *30*(11), 2724–2736. https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i11.p02.

Syafrion, F. Y., Zirman, Z., & Sofyan, A. (2015). Pengaruh sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan good governance (Studi kasus pada satuan kerja perangkat daerah Kota Solok). *JOM Fekon*, *2*(2), 1-14. https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/9720/9384.

Szumowski, W. (2019). Good governance in municipal and rural municipal offices of local administration in Poland. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, *41*(2), 135–152. https://doi.org/10.15544/mts.2019.13.

Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, *7*(3), 1-11. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453.

Wahyudi, P., Haming, M., & Junaid, A. (2018). Pengaruh peran satuan pengawasan internal terhadap pencapaian good university governance pada perguruan tinggi keagamaan Islam negeri (PTKIN) di Indonesia. *AkMen Jurnal Ilmiah*, *15*(2), 310-317. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/303.

Wibowo, E. (2010). Implementasi good corporate governance di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, *10*(2), 126-138. https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4338.

Wiratno, A., Pratiwi, U., & Nurkhikmah. (2018). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan good governance serta implikasinya pada kinerja (Survey pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal). *Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsoed*, *3*(1), 124-136. http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/114.

Wiyono, G. (2020). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 25 SmartPLS 3.2.8.* STIM YKPN.

Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan dengan pelaksanaan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, *8*, 67-76. https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/38.

Zogning, F. (2017). Agency theory: A critical review. *European Journal of Business and Management*, *9*(2): 1-8. https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/34900.